

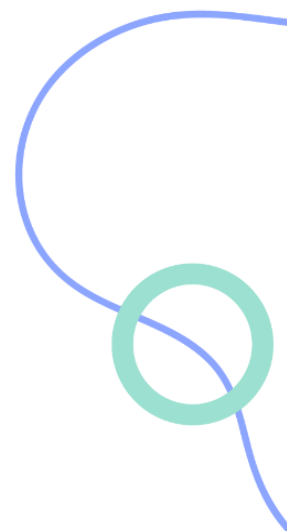


HOSPITAL UNIVERSITARIO
AUSTRAL



Código de conducta institucional

Buenas prácticas



Índice

ALCANCE

INTRODUCCIÓN

GLOSARIO

IDENTIDAD Y VALORES

MISIÓN Y VISIÓN

IDEARIO Y VALORES COMPARTIDOS

PRINCIPIOS ÉTICOS INSTITUCIONALES

1. Respeto de la dignidad de la persona humana
2. Derechos del paciente
3. Integridad
4. Comportamiento profesional
5. Respeto por las personas y actitud de servicio
6. Conflicto de interés
7. Privacidad, confidencialidad y manejo de datos personales e informaciones sensibles
8. Aceptación de regalos y atenciones
9. Relación con proveedores y aliados
10. Abuso de poder y violencia laboral
11. Delitos contra la integridad sexual
12. Uso y protección de los activos y política de reembolso de gastos
13. Sustentabilidad social y ambiental
14. Medidas contra el soborno y la corrupción
15. Uso de signos distintivos del Hospital y actuación en la esfera pública

PROCEDIMIENTO DE CONSULTAS Y CANALIZACIÓN DE DENUNCIAS CONTRA LA ÉTICA

DOCUMENTOS ANEXOS QUE INTEGRAN LA PRESENTE POLÍTICA

ADHESIÓN AL CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO AUSTRAL

HISTORIAL

Alcance

En estas normas de conducta, aprobadas y promovidas por la Comisión Directiva de la Asociación Civil de Estudios Superiores (ACES) —entidad promotora de la Universidad Austral— se sintetizan los estándares humanos, éticos y profesionales que deben guiar nuestros actos.

Este Código de conducta institucional hace referencia específica al sector salud de la Universidad, el Hospital Universitario Austral, y sus normas aplican a todos los

colaboradores que en él se desempeñan, incluyendo a aquellos que lo hacen de manera temporal y/o mediante la contratación de una empresa tercerizada, y a los miembros del Consejo de Dirección de Salud.



Introducción

El Código de conducta institucional es una **guía sobre las responsabilidades éticas y legales de quienes trabajan en el Hospital**. Está conformado por normas que constituyen **principios de conducta** acordes con las políticas de la Institución. En él se enumeran las principales normas que rigen su actividad, aunque no contempla todos los asuntos que puedan surgir ni es un resumen de todas las leyes y políticas aplicables a las actividades.

La Universidad Austral, y el Hospital como parte de ella, tienen un compromiso con altos estándares de conducta y buenas prácticas que se ven reflejados en su identidad y valores, en su Misión y su Visión. La Universidad espera de todas las personas que la componen y de todos aquellos que actúan en su representación, la preservación de dichos estándares éticos, de acuerdo con el presente Código de conducta institucional, y el cumplimiento de la ley, de los reglamentos aplicables y de las buenas prácticas profesionales. Esto implica:

- Cumplir con las normas vigentes, municipales, provinciales, nacionales e internacionales, que alcancen y/u obliguen a la Universidad, a su personal y a terceros, conforme al ideario.
- Cumplir con las normas de conducta previstas por este Código de conducta institucional.
- Asumir la propia responsabilidad de las acciones.
- Cumplir con todas las políticas y procedimientos vigentes de la Universidad.
- Hacer un correcto uso de los bienes, tiempos, equipamientos y otros recursos de la Universidad.



Glosario

ACES

Asociación Civil de Estudios Superiores, entidad titular de la Universidad Austral y del Hospital Universitario Austral.

Comisión Directiva de ACES

Órgano de gobierno colegiado de la Asociación Civil de Estudios Superiores.

Prelatura del Opus Dei

Institución de la Iglesia Católica con la que ACES mantiene un convenio de cooperación para garantizar la vivificación cristiana de las labores que se realizan en la Universidad Austral y en el Hospital Universitario Austral.

Consejo de Dirección de Salud

Órgano de gobierno colegiado del Hospital Universitario Austral.

Comité de ética institucional

Órgano colegiado e interdisciplinar a cargo de la implementación del programa de integridad previsto por el artículo 22 de la Ley 27401 y de sustanciar las denuncias por violaciones al Código de conducta institucional. Las evalúa y realiza las recomendaciones que considere pertinentes a las autoridades que correspondan según el puesto del colaborador denunciado.

Colaboradores/personal

Personas que trabajan en el Hospital Universitario Austral bajo cualquier modalidad de contratación, incluso aquellos que lo hacen de manera temporal y/o mediante servicios tercerizados.

Código de Conducta Institucional

Este documento, confeccionado y sancionado en cumplimiento del mandato previsto por el artículo 23, inciso a) de la ley 27401.

Identidad y Valores

Somos una Universidad

Como institución universitaria, nos proponemos servir a la sociedad a través de la **búsqueda de la verdad** en todas sus dimensiones, mediante el desarrollo y la transmisión del conocimiento con **visión universal y trascendente**. Esa perspectiva amplia de la realidad nos mueve a abrirnos a los demás y a fomentar el **espíritu interdisciplinario**, característico del quehacer universitario, y un clima de trabajo que favorezca la **interrelación** de las personas.

Con identidad cristiana, inspirada por San Josemaría

Por petición expresa de ACES, la Prelatura del Opus Dei –institución de la Iglesia Católica, fundada por San Josemaría Escrivá– ha asumido a la Universidad como obra de evangelización y tiene la responsabilidad de la vivificación cristiana de la Universidad y, por tanto, del Hospital Universitario Austral.

El espíritu del Opus Dei, que promueve la plenitud de la vida cristiana a través del trabajo profesional y de las actividades cotidianas, familiares y sociales, impregna y anima la actividad de la Universidad.

La Prelatura del Opus Dei asume la responsabilidad moral de velar para que las tareas de investigación, docencia, extensión y asistencia sanitaria, que se

realizan en la Universidad Austral, sean conformes a la fe y la moral que enseña la Iglesia Católica. Además, la Prelatura del Opus Dei ofrece atención pastoral y formación cristiana a todo el personal que se desempeña en la Universidad y a los alumnos. También en el Hospital, tanto a los pacientes como a los familiares que libremente lo soliciten.

Misión del Hospital

Somos un Hospital Universitario que se esfuerza por brindar la más alta calidad y seguridad en los cuidados de salud, situando las necesidades del paciente y su familia en el centro de nuestra atención. En la atención de los pacientes queremos integrar la asistencia con la educación e investigación biomédica, procurando practicar y transmitir los valores humanos y cristianos.

Visión del Hospital

Nuestra Visión se manifiesta en:

- Ser transmisores del incommensurable valor de la vida humana, de la dignidad intrínseca de la persona y de la búsqueda de la verdad, a toda la sociedad.
- Ser una escuela de formación profesional y humana que convoque a los interesados en este proyecto, procurando dejarles una impronta para toda su vida.
- Ser centro de referencia para la comunidad local y regional.
- Ser una institución de preferencia profesional y académica para los agentes de salud.
- Ser líderes en innovación, generación de conocimiento y desarrollo tecnológico.

Ideario y Valores Compartidos

Para materializar las aspiraciones propias de su Misión, la Universidad procura constituirse en una comunidad viva, en la que todos se comprometen a respetar, en todas las circunstancias, su ideario, fundamentado en los objetivos y valores institucionales de ACES, y en las enseñanzas de la Iglesia Católica. Todo el personal está invitado a identificarse con él y a promoverlo hasta donde se lo permitan sus convicciones personales; en particular, quienes ejercen roles de autoridad.

En particular, el Hospital se compromete a promover el desarrollo de conocimientos según una concepción de la ciencia al servicio de la persona humana y de la convivencia civil, en conformidad con los principios de las enseñanzas de la Iglesia Católica.

El Hospital sostiene y promueve los siguientes valores:

- Respeto de la vida humana, de la dignidad intrínseca de la persona y de la libertad personal e institucional.
- Profesionalismo.
- Integridad.
- Compromiso.

- Espíritu de servicio y solidaridad.
- Colaboración.

Acompaña el presente documento, como anexo fundamental que expresa y desarrolla las implicancias de los valores de la Universidad, el Ideario.



Principios Éticos Institucionales

Los principios éticos institucionales por los que se rige la Universidad en el ámbito de la salud son los que se enuncian a continuación. De ellos se desprenden las conductas que se esperan del personal que se desempeña en el Hospital:

1. Respeto de la dignidad de la persona humana

El Hospital Universitario Austral sitúa a la persona humana en el centro de su labor: siempre respetará, protegerá y promoverá su intrínseca dignidad.

En sus tareas de enseñanza, de investigación, de extensión y de asistencia sanitaria, el Hospital está comprometido, de manera irrenunciable, con el respeto de la dignidad de la persona humana, cuya vida, desde el momento de la concepción hasta la muerte natural, es sagrada e inviolable. Dicho principio comprende también el respeto de la integridad corporal.

Todos los que trabajan en el Hospital Universitario Austral se comprometen a respetar, proteger y promover en todas sus acciones, y en particular en cada

acción sanitaria (tanto en los medios empleados como en su finalidad), el valor incondicional de la vida de todo ser humano, como derecho humano primordial y condición esencial de todos los demás derechos.

El Comité de Ética Clínica (Bioética) del Hospital contribuye a asistir al personal en el mejor discernimiento en torno al respeto de este valor a través del oportuno asesoramiento en los casos clínicos planteados.

En los grupos de trabajo

El Hospital, como ámbito laboral y de desarrollo personal y

profesional de los colaboradores, garantiza la igualdad de oportunidades y la creación de entornos de trabajo integradores.

No se admite ningún tipo de discriminación o de trato perjudicial hacia las personas. Corresponde a las autoridades del Hospital velar por que no exista un comportamiento discriminatorio entre y hacia sus colaboradores, ya sea en forma de daño psicológico o de violencia moral o de cualquier otro tipo que pueda causar un deterioro de las condiciones laborales, de salud, o de la dignidad de la persona.

2. Derechos del paciente

El respeto por los derechos del paciente, incluidos en los documentos específicos sobre Derechos del Paciente, forman parte de este Código de conducta institucional.

De acuerdo con la Misión del Hospital, el paciente y su familia deben ocupar el centro y el primer lugar de la atención de cada profesional de nuestra institución. Hacer honor a este propósito supone en gran medida asegurar el cumplimiento de los derechos del paciente.

La estricta confidencialidad de la información relativa a la salud, el respeto a la intimidad personal, la celeridad y competencia en la atención, son algunos de los derechos del paciente contemplados en este Código de conducta institucional.

El personal debe conocerlos y

fundamentar la relación con el paciente en su respeto y la empatía.

Los derechos del paciente se encuentran publicados como anexo, en la intranet, y también en la página de internet del Hospital.

3. Integridad profesional

Los colaboradores se comprometen a ser honestos y honrados en las actividades que desarrollan en el Hospital, en la relación asistencial y económica con los pacientes y financiadores, y en sus opiniones académicas y científicas. También se comprometen a ser generosos en la transmisión del conocimiento y de las experiencias adquiridas en el ámbito laboral.

Los colaboradores que se desempeñan en el Hospital Universitario Austral se comprometen a actuar en su tarea asistencial, académica, administrativa, o cualquier otro tipo de desempeño según un alto estándar de profesionalismo y de compromiso ético en su relación con los pacientes, colegas, alumnos, personal y autoridades institucionales, financiadores y proveedores. Parte de este compromiso es priorizar la mejor opción para el paciente, por encima de cualquier interés económico o académico, tanto personal como institucional.

Constituye un compromiso ético primordial respetar el contenido de los contratos vinculados establecidos con las instituciones financiadoras, estando prohibido adicionar cualquier tipo de carga económica al paciente y su familia, o a la institución. No se solicitarán estudios innecesarios que acrecienten el costo del tratamiento para los financiadores o para el mismo paciente. En los casos en que no se haya convenido determinadas prácticas en el contrato establecido con los financiadores, el equipo médico debe informar por escrito a la Dirección Médica del Hospital antes de cualquier prestación y deberá esperar la resolución. Una vez dictada la resolución por parte de la Dirección Médica, el equipo asistencial ofrecerá al paciente las alternativas existentes, dejándolo plenamente libre en la elección que considere más conveniente.

Está prohibida todo tipo de transacción económica entre el paciente y el equipo médico.

No está permitido solicitar ni aceptar pagos no aprobados ni autorizados por la Dirección del Hospital, independientemente de la cobertura del paciente o de su procedencia.

En los casos excepcionales en que una prestación médica implique un costo adicional, siempre se encargará de su cobro la administración central del Hospital.

Será gravemente sancionado el equipo médico y/o el personal que incumpla este punto.

Investigación y autoría intelectual

En las actividades de investigación, tal como está expresado en el Anexo II del Ideario de la Universidad, se aplican los mismos estándares internacionales que están reconocidos para la publicación de resultados. Al mismo tiempo, en esos proyectos, se reconoce la participación de todos aquellos que hayan intervenido en los procesos de investigación.

El Hospital reconoce en forma explícita la autoría intelectual de los trabajos de investigación realizados por los colaboradores y les prohíbe el plagio. Es un deber moral acatar las normas de *copyright* vigentes en la Argentina.

El plagio no solamente puede

traer aparejadas sanciones por incumplimiento de lo dispuesto en este Código de conducta institucional, sino también sanciones legales graves.

Investigación en humanos

En los estudios de investigación, los intereses y el bienestar físico y espiritual de cada participante en el estudio deben prevalecer por sobre los intereses de la ciencia y de la sociedad. Se deben respetar los principios éticos y científicos de la Universidad, velando tanto por la integridad física y espiritual de los participantes de la investigación, como también por la intimidad y la protección de sus datos personales en cumplimiento con la ley Nº 25.326 actualmente vigente. Para garantizar este cumplimiento, el Centro Académico de Salud cuenta con el Comité Institucional de Evaluación (CIE), cuya misión fundamental es asegurar que toda investigación remitida para su evaluación sea conducida con el debido respeto a la dignidad de la persona humana, custodiando la integridad de los derechos personales y velando por el bienestar físico y espiritual de los pacientes y/o voluntarios sanos involucrados.

Está prohibida toda práctica asistencial experimental que no se realice en el marco de la legislación vigente, la ética y que no cuente con las debidas aprobaciones del CIE y de la Dirección Médica del Hospital.

4. Comportamiento profesional

El Hospital debe velar por el cumplimiento de leyes, reglamentos y normas profesionales, y los colaboradores deben evitar toda acción que pueda desacreditar a la Institución y a los profesionales que la integran.

El Hospital desarrolla sus actividades en el pleno respeto de la legislación vigente a través del cumplimiento de los reglamentos y normas profesionales. Los colaboradores deben evitar toda conducta que

pueda desacreditar a la Institución y a los profesionales que la integran.

Los colaboradores mantienen el compromiso de ganar y mantener la confianza de los ciudadanos en

el trabajo que se realiza, esforzándose por hacer no solo lo que es legal, sino también lo que es correcto y solidario, y evitando cualquier conducta considerada injusta o falta de ética, aunque estuviera amparado por la ley.

5. Respeto por las personas y actitud de servicio

El trato respetuoso y considerado dispensado a pacientes, colegas, alumnos, personal y autoridades forma parte del compromiso asumido al trabajar en el Hospital. La disposición a enseñar, a colaborar, a trabajar en equipo y a mejorar día a día, alcanza a todo el personal, cualquiera sea su tarea específica.

El ideal del trabajo bien hecho y el servicio a las personas, de manera particular al paciente, son el objetivo profesional constantemente buscado a través de un modelo de atención sostenido en los valores del Hospital.

La conducta se expresa tanto en obras como en los lenguajes de comunicación. En ese sentido, es particularmente grave el lenguaje soez y sus distintas formas, como así también la murmuración y, en particular, la difamación. Jamás

hemos de hablar mal de otro profesional, de esta u otra institución frente a pacientes o colegas. Las diferencias, que lógicamente pueden existir, se han de salvar dialogando y señalando los distintos puntos de vista en búsqueda de una solución que salvaguarde la unidad.

Los colaboradores deben esmerarse en ser amables en el trato mutuo, incluso en momentos de tensión. Todos han de velar para que no se generen

situaciones de agresión o violencia de palabra o incluso física, como gritos, faltas de respeto, maltratos, insultos, etc. Por el contrario, se ha de promover el respeto, la cortesía, la cordialidad y la equidad como actitudes fundamentales a ejercer con los compañeros de trabajo.

Ante cualquier falta de caridad, respeto, o malos modos, la institución velará por reconocer el error, pedir disculpas con sinceridad y reparar el daño según cada caso.

6. Conflicto de interés

Existe conflicto de interés cuando el interés personal de un colaborador es contrario, actual o potencialmente, a los intereses y fines de la Institución.

Los colaboradores deben tomar sus decisiones sin estar influidos por factores ajenos al juicio profesional y siguiendo los principios éticos del Hospital.

Ante la aparición de un conflicto de interés deberán evitar que prevalezcan los intereses personales frente a los de la Institución, debiendo actuar de forma legal y ética, en consonancia con lo enunciado en este Código de conducta institucional.

No deben aprovechar oportunidades de beneficios económicos personales o de terceros sin darle prioridad al Hospital si ésta puede ser ejercida por él.

No pueden hacer uso de bienes o activos del Hospital para beneficio propio o de terceros. Los colaboradores deben ser transparentes en la descripción de su cargo y títulos en la relación con terceros.

No deben promover ni participar en transacciones de beneficio económico ni en procesos de contratación cuando están implicados familiares o amigos. Si un colaborador tiene intereses en conflicto con el Hospital deberá abstenerse de adoptar cualquier resolución, propuesta o decisión al respecto.

Algunas circunstancias en las que puede haber un conflicto de interés son: solicitud de consultorías o asesoramientos, invitación a participar de un evento profesional o invitación a viajes y cursos financiados por terceros, participación en actividades en otras instituciones de salud, o en directorios.

Cuando los colaboradores perciban que están involucrados en una actividad como las aquí mencionadas u otra que pueda ser contraria al interés del Hospital, deben reportar dicha actividad a su jefe y completar el

formulario para comunicación de Declaración de conflicto de Intereses en la intranet.

La auto derivación de pacientes y la derivación a terceros con reembolso, tanto para consultas como para procedimientos, están prohibidas, tanto dentro como fuera del Hospital, con excepción de aquellas prácticas no realizadas en el Hospital, en cuyo caso no se podrá recibir contraprestación económica por el hecho de derivar.

Está prohibida la aceptación, tanto para beneficio personal como para beneficio del fondo de servicio, de reintegros y de comisiones provenientes de casas farmacéuticas, ortopedias, etc.

Está prohibida la recepción de pagos por parte de centros con los que compite el Hospital en alguna provisión de servicios, como pueden ser centros de imágenes o de laboratorio.

7. Privacidad, confidencialidad y manejo de datos e informaciones sensibles

El Hospital entiende que la información es uno de sus principales activos, imprescindible para la gestión de sus actividades. Como norma general se debe considerar que cualquier información obtenida como consecuencia de la relación profesional con terceros –pacientes, proveedores– es confidencial, debiendo evitarse cualquier revelación o divulgación de dicha información con fines personales o comerciales, en conversaciones públicas o informales que no correspondan exclusivamente al desempeño profesional o a la actividad realizada en la institución.

Los colaboradores no pueden divulgar información confidencial o protegida a terceros, incluyendo pacientes, sin contar para ello con la correspondiente autorización.

El acceso a la información confidencial y protegida debe restringirse a las personas autorizadas y solamente en aquellos casos en que resulte necesario conocerla.

Es información confidencial aquella relativa a: el paciente (historia clínica, estudios o datos relacionados), estrategias, operaciones, procesos, planes, presupuestos, evaluaciones de personal académico y asistencial, financiera, comunicación, comercial, auditoría, legal, marketing, tecnológica, relaciones internacionales, bases de datos y toda aquella que sea rotulada como “Confidencial” en el cuerpo del documento. Siempre que se produzcan solicitudes externas de información (por ejemplo, de medios de comunicación o reguladores), deben canalizarse en tiempo y forma a través de las áreas correspondientes del Hospital (Gerencia de Comunicación, Dirección de Administración y Comercial, Dirección de Finanzas, Comité de Ética, Departamento de Desarrollo Académico, Gerencia de Legales) para su tramitación y respuesta. En definitiva, estas áreas especializadas deberán dar respuesta a estos requerimientos.

La obligación de no revelar, de cuidar y de controlar la información privilegiada y confidencial, así como los datos personales a los que se tiene acceso por razones de trabajo, continúa aún después de terminada la relación laboral con el Hospital.

Se ha de tener especial cuidado en la información comunicada a través de dispositivos móviles, en particular todo aquello que pueda exponer la privacidad del paciente, su familia y la de los colaboradores del Hospital. Se han de extremar la delicadeza y el vocabulario en los mensajes de texto, WhatsApp y otras redes sociales.

Los profesionales del Hospital no deben ingresar a visualizar los contenidos de las historias clínicas de pacientes con los que no tengan una vinculación o necesidad médica concreta. Ni acceder a pedidos externos (familiares, instituciones, prensa, etc.) de información sobre la evolución clínica de un determinado paciente.

La información presentada en las sesiones de comités, ateneos, comisiones, las deliberaciones

que se realicen y opiniones vertidas en ellas, tienen carácter confidencial.

Los registros fotográficos que por evolución clínica o eventual investigación tengan que hacerse deben contar con la explícita autorización de los pacientes y/o familiares responsables, y no podrán ser usados en objetivos ajenos al académico. En caso de tomarse imágenes, debe preservarse la identidad del paciente, sin que pueda ser identificado. Otros usos, como los divulgativos, deben ser consultados con las gerencias de Legales o Comunicación.

El uso indebido de los datos y de las claves personales asignadas y de la información confidencial y privilegiada no solamente puede traer aparejadas sanciones por incumplimiento en lo dispuesto en este Código de conducta institucional, sino también consecuencias legales graves.

Respeto a cualquier tipo de documentación generada por la Institución, no podrá ser divulgada fuera de la misma sin expresa autorización de las autoridades del Hospital.

8. Aceptación de regalos y atenciones

Regalos, obsequios, donaciones o atenciones –incluido dinero en efectivo– por parte de pacientes, financiadores, proveedores, otras instituciones de salud, laboratorios, consultores, empresas clientes, o contratistas, podrán ser recibidas en la medida que expresen el agradecimiento por la atención profesional y siempre y cuando no pueda considerarse desproporcionado, excesivamente alto o lujoso. No obstante, se ha de tener en cuenta que su aceptación puede interpretarse como un modo de predisponer a la toma de decisiones médicas como también en las decisiones comerciales del Hospital. En ninguna circunstancia, los colaboradores podrán recibir

agradecimientos en forma de dinero. Si un paciente quiere expresar su agradecimiento mediante donaciones o con determinados bienes, éste debe ser contactado con la Gerencia de Desarrollo Institucional.

En la atención asistencial, es frecuente que el agradecimiento de los pacientes se traduzca en regalos, en muchos casos de valor simbólico. Su aceptación se ha de regir por los mismos criterios, buscando evitar la desproporcionalidad y el lujo.

Los colaboradores no deberán hacer regalos, favores u ofrecer hospitalidad o atenciones que pueda influir en decisiones de las autoridades de organismos de control o certificación.

Asimismo, ningún colaborador, ni ningún familiar o amigo, puede

utilizar su trabajo en el Hospital para solicitar dinero en efectivo, regalos o servicios gratuitos de ningún cliente, proveedor o aliado de la Institución ni de ninguna otra persona o empresa para su beneficio personal o de un tercero.

9. Relación con proveedores y aliados

Los colaboradores deben basar sus relaciones con proveedores, contratistas y aliados estratégicos del Hospital en la integridad, en el comportamiento ético y en la confianza mutua. Deberán seleccionar a los proveedores, contratistas o aliados, independientemente de la afinidad personal o profesional, y de si son clientes o pueden llegar a serlo, con base en la calidad, precio, variedad y distribución de sus productos y servicios, dentro de los límites impuestos por la norma de independencia y exclusivo criterio médico, los cuales primarán en la toma de decisión.

Todo el personal deberá realizar las decisiones de compra basándose exclusivamente en los objetivos de la Institución, y no en el beneficio personal y/o de un tercero. Asimismo, ni el Hospital ni los colaboradores deben tolerar ningún tipo de comportamiento ilícito o inmorale por parte de los proveedores de la Universidad, contratistas o socios de alianzas. Quienes tengan la responsabilidad de elegir proveedores deberán hacerlo mediante procesos justos y transparentes.

Los profesionales se comprometen a tener una relación independiente y transparente con la industria biomédica, comunicando cualquier relación o eventual conflicto de intereses a las autoridades institucionales o a quien corresponda.

Al igual que se advirtió en el punto "Conflicto de Interés", son particularmente graves y susceptibles de severas sanciones la recepción de pagos u otros favores de parte de la industria farmacéutica, laboratorios, centros de diagnóstico, etc., a

cambio de prescripciones o derivaciones. La confirmación de la existencia de esta práctica no solo puede derivar en la expulsión del profesional que incurra en ella, sino también en la correspondiente denuncia a las autoridades pertinentes.

Asimismo, los proveedores y aliados que incurran en esta práctica inmorale con el personal del Hospital podrán perder su condición y podrán ser denunciados a la autoridad correspondiente.



10. Abuso de poder y violencia laboral

El Hospital apoya un ambiente de trabajo de respeto y no tolera el abuso de poder. Además, asume el compromiso de prevenir y combatir la violencia laboral, en todas sus formas.

Las autoridades o quienes tengan subordinados a su cargo no pueden utilizar posiciones de autoridad para ordenar o exhortar a la realización de gestiones personales o extra-laborales, ni a conductas ilegales o que violen la ética.

La violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión y sometimiento del otro. Puede manifestarse como agresión física, verbal, acoso sexual, violencia psicológica o de cualquier otro tipo. Se consideran extremadamente graves los casos de violencia laboral, por atentar contra la dignidad de la persona y su irrestricta defensa expresada en el Ideario.

No constituyen casos de violencia laboral los conflictos laborales (por ejemplo, por diferencias de criterio profesional), las

exigencias organizacionales, las situaciones de estrés laboral ni de *burn out* (síndrome de agotamiento profesional), aunque todas serán atendibles para procurar el bienestar del personal.

El personal del Hospital tiene la posibilidad de denunciar cualquier situación o sospecha de abuso, siendo víctima o testigo, al Comité de Ética Organizacional desde la página web del Hospital o enviando la denuncia a la siguiente dirección de correo: denunciaabuso@cas.austral.edu.ar.

Este Comité propiciará el espacio de escucha y cuidado, garantizando la confidencialidad, y evaluará la información recibida para la toma de decisiones, garantizando, incluso en el desestimiento de la denuncia, que no existan represalias personales contra el denunciante.

De comprobarse un abuso de poder por parte de un colaborador, el Comité de Ética Organizacional elevará a la Dirección del Hospital su opinión para la valoración de la debida sanción.

11. Delitos contra la integridad sexual

El Hospital Universitario Austral se compromete especialmente en la protección de la integridad sexual de los pacientes, de los familiares y de todas las personas que se encuentren en el Hospital. Esto supone respetar su dignidad como persona humana en todas sus dimensiones, como se ha expresado en distintas partes de este Código de conducta institucional.

El Hospital no tolera que ninguno de sus colaboradores cometa abuso o acoso moral, sexual o de cualquier otro tipo, y proporciona protección inmediata a las víctimas. Existe un [protocolo](#) específico para denunciar este

tipo de conducta por parte del personal que trabaja en el Hospital, cualquiera sea su vínculo contractual.

Es una condición agravante del abuso o acoso moral y sexual el

haber aprovechado el cargo de autoridad.

Todo el personal del Hospital tiene la responsabilidad de seguir este protocolo en caso de tener conocimiento y/o de recibir una

denuncia, tanto si involucran al personal como a los pacientes.

Existe un instructivo para la prevención de abuso de menores,

que establece que toda atención prestada a un menor de edad sin acompañamiento de un familiar y/o tutor, requiere la presencia de otro profesional de igual sexo

que el menor y el registro en la historia clínica de los datos de los presentes.

12. Uso y protección de los activos y política de reembolso de gastos

Los colaboradores serán responsables de la protección de todos los activos del Hospital que les fueran confiados y del patrimonio de la Institución. Han de utilizar los recursos provistos para el trabajo – instalaciones, mobiliario, equipamiento médico, medicación, descartables, etc.—, con sentido de responsabilidad, velando por su buen uso.

Los colaboradores están obligados a utilizar los recursos y activos del Hospital exclusivamente para fines relacionados con el desempeño de su trabajo, siempre de acuerdo con los fines de la Institución. El uso de correo electrónico, redes sociales, servicio de internet y mensajería instantánea debe ser consistente con el presente Código de conducta institucional. Se comprometen a respetar las políticas de seguridad, a fin de no comprometer la funcionalidad y la debida protección de los sistemas de información.

El Hospital se reserva el derecho a controlar y monitorear el uso de los activos asignados, sus sistemas, computadoras, comunicaciones, propiedad y equipamiento, de acuerdo con lo

establecido en la normativa vigente.

La información producida y almacenada en los sistemas del Hospital son propiedad de la Institución y, por tanto, el Hospital se reserva el derecho de acceso.

El personal no debe enviar comunicaciones que contengan material o declaraciones discriminatorias, ofensivas, difamatorias, pornográficas o ilegales.

La información que pueda ser considerada ilegal, ofensiva o inadecuada no debe ser en ningún caso procesada, descargada, almacenada y/o difundida. Está prohibido descargar, almacenar, copiar y/o difundir por cualquier medio,

información y/o contenidos de cualquier naturaleza que violen las leyes de propiedad intelectual. No está permitido la descarga, instalación, transmisión y/o uso de software que violen el derecho de autor o prestación.

Reembolso de gastos

El personal debe estar familiarizado con la política de reembolso de gastos incurridos por viajes o gastos de representación, presentando los recibos correspondientes.

La falsificación de recibos o la solicitud de reintegros por gastos personales no justificados son una apropiación indebida de fondos del Hospital, violan este Código de conducta institucional y son plausibles de sanciones.

13. Sustentabilidad social

El Hospital apoya las iniciativas destinadas a impulsar un desarrollo sostenible, fomentando y respetando los derechos humanos. Apoya a la comunidad de maneras muy diversas, garantizando y mejorando la salud individual y colectiva, promoviendo cambios en los hábitos y actitudes que directa o indirectamente favorecen el cuidado de la salud.

La institución siente el deber de contribuir al bien común y al bienestar, especialmente mediante la accesibilidad a servicios de salud y mediante el desarrollo de la investigación.

Teniendo en cuenta el impacto ambiental del sector salud, el Hospital reconoce la necesidad de asumir un compromiso con la reducción de la huella ambiental. El correcto manejo de los residuos, el consciente uso energético y del agua, el cuidado

y la prudencia en el manejo de sustancias químicas, entre otras medidas que reducen el impacto ambiental, son parte del compromiso por el cuidado de la casa común de cada uno de los miembros del Hospital.

14. Medidas contra el soborno y la corrupción

El Hospital no tolera en ningún caso la corrupción, ni la aceptación o el ofrecimiento de sobornos, por parte de colaboradores o terceros a su nombre.

Los colaboradores no podrán realizar ni ofrecer, ni directa ni indirectamente, ningún pago en efectivo, en especie o en cualquier otra forma de beneficio, dirigido o proveniente de una persona, de entidades públicas o privadas, de partidos políticos o de candidatos para un cargo público, con la intención de obtener o mantener ilícitamente negocios u otras ventajas; o a cualquier persona con la intención de que ésta abuse de su influencia -real o aparente- para obtener de una entidad pública o privada un negocio u otra ventaja; o a cualquier persona,

cuando se tenga conocimiento de que todo o parte del dinero o de la especie será ofrecida o entregada, directa o indirectamente, a cualquier entidad pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, con cualquiera de los propósitos mencionados.

Los colaboradores no deberán hacer pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otra cosa de valor, cualquiera sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación

ante cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial en que el Hospital esté involucrado para beneficio o en interés de la Institución.

Además de la infracción de las normativas de este Código de conducta institucional, y de otras consecuencias ajenas al orden laboral y/o contractual, los colaboradores reconocen que el incumplimiento de lo dispuesto en este apartado puede causar un daño considerable a la reputación y buen nombre del Hospital y de la Universidad.

15. Uso de signos distintivos del Hospital y actuación en la esfera pública

Los colaboradores deben solicitar autorización para el uso del nombre, marca e isotipo. Además, han de ser conscientes de que sus acciones y expresiones repercuten en la reputación del Hospital.

En caso de que los colaboradores escriban o expresen su opinión a los medios de prensa escritos, audiovisuales y redes sociales, a miembros del Estado, a entes autónomos, a sindicatos o partidos políticos, deberá quedar claro en dichos documentos que

siempre se actúa en forma personal y no en representación del Hospital, a menos que sean expresamente autorizados para hacerlo por el Consejo de Dirección o la Gerencia de Comunicación.

Se promueve la participación de los profesionales especializados del Hospital en los foros de la opinión pública, tanto en redes sociales como en medios de comunicación, aportando conocimiento de salud a la sociedad. Al hacerlo, deben

comportarse con los mismos criterios expresados en este Código de conducta institucional y en el espíritu propuesto por el Ideario.

En caso de ser consultados por medios de comunicación, deberán coordinar o avisar a la Gerencia de Comunicación, que evaluará el impacto de su participación.

Los colaboradores deben evitar que el prestigio del Hospital o de la Universidad resulte perjudicado por acciones propias, por más que sean estrictamente personales. Esto incluye particularmente el uso de redes sociales y participaciones

públicas.

Los siguientes usos con la marca institucional deben contar con la explícita aprobación de la Gerencia de Comunicación: publicidades, portales de internet, páginas o cuentas de redes sociales identificadas con el Hospital, patrocinio de eventos o acontecimientos que vayan más allá del ámbito científico específico, cartelería con exposición pública, y otras similares.

La institución provee una plantilla oficial para su utilización en las presentaciones en congresos u otras actividades científicas en las que sea posible emplearlas. Así se respeta el manual de estilo

institucional y los isologos oficiales.

Actividad política

Los colaboradores que participan en política, como los demás ciudadanos, reflejan sus opiniones y preferencias personales. Siempre debe quedar claro que dicha participación es a título personal y no en representación de la Universidad o del Hospital.

Si un colaborador quiere aceptar la designación para un cargo de gobierno o ser candidato a un cargo público, es conveniente que informe al Consejo de Dirección de Salud.



Procedimiento de consultas y canalización de denuncias contra la ética

Las violaciones a este Código de conducta institucional serán evaluadas, dependiendo de la condición profesional, por la Dirección de Personas, o por la Dirección Médica, o por el Comité de Ética Institucional o por un tribunal de pares. El Consejo de Dirección de Salud (CDS) podrá determinar el proceso que seguirá la consulta o la denuncia, y adoptará la decisión final una vez consideradas las recomendaciones recibidas, siempre respetando el derecho de defensa por parte del acusado.

El Comité de Ética Institucional (ver el Procedimiento para Asegurar la adherencia al Código de conducta institucional y Política Ética de la Institución) recibirá las denuncias de conductas contrarias a la ética o conductas disruptivas a través de distintas vías:

- 1) **Formulario online:** mediante el envío de un formulario desde la intranet.

- 2) **Correo Postal:** mediante el envío de una carta a la RECEPCIÓN DEL HOSPITAL AUSTRAL. Presidente Perón 1500. Pilar. ASUNTO: COMITÉ DE ÉTICA.
- 3) **Buzón de opiniones, sugerencias y denuncias:** mediante formularios *ad hoc*.

Cualquier colaborador puede efectuar denuncias por estas vías, sin comunicación a otra autoridad inmediata.

El Comité de Ética Institucional se compromete a guardar total confidencialidad sobre las denuncias. Esta confidencialidad también obliga a las demás autoridades competentes informadas.



Documentos anexos que integran el Código de conducta institucional

- Ley 27.401 Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas por Delitos de Corrupción.
- Política de prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo.
- Ideario de la Universidad Austral (tiene un anexo relacionado a salud).
- Misión, Visión, Valores.
- Derechos del Paciente.
- Procedimiento para asegurar la adherencia al Código de conducta institucional y Política Ética de la Institución.
- Procedimiento para las Denuncias de abuso o delitos contra la integridad sexual atribuidas a personal del Hospital Universitario Austral.
- Instructivo para la Prevención de abuso de menores.
- Manual de Operaciones del Comité Institucional de Evaluación.

